



Neuerungen Lohn & Gehalt

28.10.2021



Mandanteninformation Lohn & Gehalt

Gerne möchten wir Sie heute über verschiedene Neuerungen in Sachen Lohn & Gehalt informieren.

Inhalt

1. Betriebliche Altersversorgung – Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss ab 1. Januar 2022
2. Umfassende Angaben zu geringfügig Beschäftigten - Datenbaustein Minijobber 2021/2022
3. Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU)
4. Abschlussprüfungen Kurzarbeitergeld
 - 4.1. FAQs der Bundesagentur für Arbeit zu Abschlussprüfungen Kurzarbeit
 - 4.2. Hinweis zum Auslaufen der Regelungen zu Kurzarbeit anlässlich der Corona Pandemie zum 31. Dezember 2021
 - 4.3. Hinweis zu fehlenden Leistungsanträgen und Arbeitszeitaufzeichnungen
5. Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns 1. Betriebliche Altersversorgung - Arbeitgeberzuschuss ab 1. Januar 2022

1. Betriebliche Altersvorsorge – Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss ab 1. Januar 2022

Das im Jahr 2018 in Kraft getretene Betriebsrentenstärkungsgesetz (BMSG) trifft umfangreiche Neuregelungen für die betriebliche Altersvorsorge. Diese sind für Arbeitgeber in der Praxis umzusetzen. Insbesondere wird ab dem 1. Januar 2022 der Arbeitgeberzuschuss für Bestandsverträge verpflichtend.

Im Einzelnen bedeutet dies:

- Entgeltumwandlungen, d.h. arbeitnehmerfinanzierte Zusagen im Durchführungsweg von Direktversicherung, Pensionskasse sowie Pensionsfonds, die ab dem 1. Januar 2019 abgeschlossen wurden, müssen bereits verpflichtend durch den Arbeitgeber mit 15% bezuschusst werden, sofern er als Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge spart (§ 1a Abs. 1a BetrAVG). Arbeitnehmer haben einen klagbaren Anspruch auf diesen Arbeitgeberzuschuss.
- Diese Zuschusspflicht für Arbeitgeber besteht ab dem 1. Januar 2022 auch für o.g. Zusagen, die vor dem 1. Januar 2019

erteilt wurden. Daher ist dringender Handlungsbedarf geboten. Spätestens für die Entgeltabrechnung des Monats Januar 2022 muss jeder Bestandsvertrag mit Entgeltumwandlung in o.g. Durchführungswegen angepasst und umgestellt sein.

- Hierzu ist der jeweilige Versicherer/Versorgungsträger zu kontaktieren, wobei einige Bedingungen und Fallstricke zu beachten sind.
- Grundsätzlich kommen verschiedene Gestaltungsmöglichkeiten in Frage, unter anderem beispielsweise:
 - Aufnahme des Zuschusses in Bestandsvertrag als zusätzlichen Beitrag.
 - Abschluss eines gleichwertigen Neuvertrags nur für Zuschuss, bei gleichem oder anderem Versicherer/Versorgungsträger, wenn die Beitragserhöhung des Bestandsvertrags nicht ermöglicht wird usw.
- Es ist nicht möglich, den Arbeitgeberzuschuss als Barlohn auszahlend.

Hinweis: Arbeitgeber müssen die Zuschussregelungen dringend prüfen und zum 1. Januar 2022 für alle Entgeltumwandlungen umsetzen.

2. Umfassende Angaben zu geringfügig Beschäftigten - Datenbaustein Minijobber 2021/2022

Das Meldeverfahren für geringfügig Beschäftigte wird im Rahmen des 7. Änderungsgesetzes zum SGB IV zukünftig fortlaufend digitalisiert und ergänzt. Es sind die Steuernummer des Arbeitgebers, die Steuer-ID des Arbeitnehmers und das Kennzeichen zur Art der Besteuerung (einheitliche Pauschalsteuer, individuell oder pauschaliert besteuert) verpflichtend zu melden. Weiterhin ist auch bei geringfügig Beschäftigten zukünftig die gesetzliche Krankenkasse sowie ein Krankenkassenwechsel digital zu melden (elektronisches Meldeverfahren).

Zur Umsetzung der Meldungen haben Arbeitgeber von nun an folgende Angaben von ihren geringfügigen Beschäftigten einzuholen und spätestens ab dem 1. Januar 2022 für die Entgeltabrechnung zur Verfügung zu stellen:

- Steuer-ID
- Angabe der Krankenkasse (gesetzliche Krankenkasse, ggf. private Krankenkasse)
- Mitteilung der neuen Krankenkasse bei Krankenkassenwechsel

Die Hinterlegung der Krankenkasse des geringfügig Beschäftigten ist auch für die zukünftige Verarbeitung von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen erforderlich!

3. Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU)

Die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) löst zukünftig die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung in Papierform ab. Diese wird es zukünftig nicht mehr geben. Nach dem Willen des Gesetzgebers wird die AU-Bescheinigung nun schrittweise digitalisiert und das bisherige Papierverfahren durch den Datenaustausch eAU ersetzt. Ab 2022 sind AU-Daten mit dem Entgeltabrechnungsprogramm bei der zuständigen Krankenkasse des Arbeitnehmers abzurufen.

Arbeitnehmer haben bei einer AU Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber sowie nachfolgend bei längeren AU auf Krankengeld von den Krankenkassen. Um diese Entgeltersatzleistungen erhalten zu können, bedarf es jedoch eines entsprechenden Nachweises, dass die vorliegende Krankheit tatsächlich auch zur Arbeitsunfähigkeit führt. Aufgrund der erheblichen wirtschaftlichen Bedeutung ist daher eine ärztliche Attestierung erforderlich, um den besonderen Beweiswert zu erreichen.

Auch wenn die AU-Bescheinigung dies nicht originär vorsieht, wird das Muster zudem zusätzlich auch als Nachweis der fehlenden Vermittelbarkeit gegenüber den Arbeitsagenturen und Jobcentern sowie für das Vorliegen einer AU im Zusammenhang mit Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten zur Erlangung des Verletztengeldes genutzt. Um diesen vielfältigen Einsatzzwecken gerecht zu werden, besteht die AU-Bescheinigung derzeit aus vier Ausfertigungen in Papierform. Das Ziel, den Prozess der AU-Bescheinigung zu digitalisieren, leitet sich aus deren immenser praktischen Bedeutung ab, weil es sich um ein absolutes Massenverfahren mit ca. 77 Mio. Formularen (demnach 308 Mio. Ausfertigungen) handelt.

Um die Umsetzung im Rahmen der eAU so weitgehend wie möglich reibungslos durchzuführen, werden die aufeinander aufbauenden Prozesse nicht alle gleichzeitig, sondern in Etappen nacheinander umgestellt.

3.1 Etappe I - Arzt an Krankenkasse

Ab dem 1. Oktober 2021 wird die AU-Bescheinigung auf dem Weg vom Arzt zur Krankenkasse digitalisiert werden. Ein Ausdruck in Papierform wird dem Versicherten weiterhin zur Verfügung gestellt. Zahnärzte und Krankenhäuser setzen die Regelungen ebenfalls um.

3.2 Etappe II - eAU von Krankenkasse an Arbeitnehmer

Ab dem 1. Juli 2022 wird auch das Verfahren zu den Arbeitgebern digitalisiert. Hierfür wurde vorgesehen, dass die Krankenkassen auf Basis eines Abrufs des Arbeitgebers die eAU-Daten entsprechend übermitteln. Gleichzeitig entfällt die bisherige Vorlageverpflichtung der AU des Arbeitnehmers.

Ein gesetzlich krankenversicherter Arbeitnehmer muss daher zukünftig nur noch den Arzt aufsuchen und den Arbeitgeber über das Vorliegen der AU und deren Dauer unverzüglich informieren, um seine Entgeltfortzahlungsansprüche zu sichern.

Alle weiteren Schritte zur Sicherstellung des Nachweises obliegen hingegen dem Arbeitgeber selbst.

Der Arbeitgeber darf daher auch nur auf Basis der Information des Arbeitnehmers und für Zeiträume, für die ein Beschäftigungsverhältnis bei ihm besteht oder bestand, die eAU bei der Krankenkasse anfordern. Ein regelmäßiger automatisierter Abruf ohne Information des jeweiligen Versicherten ist hingegen ausgeschlossen. Die Abrufmöglichkeit umfasst nicht nur die originären eAU-Daten, sondern sieht auch die AU-Daten von Durchgangsarzten und die Zeiten eines stationären Krankenhausaufenthalts vor.

Zeiten einer Kind Erkrankung, eines Reha Aufenthalts oder einer stufenweisen Wiedereingliederung sind jedoch bisher noch nicht Teil des Verfahrens.

Hinweis: Arbeitgeber haben in diesem Zusammenhang frühzeitig interne Prozesse auf den Workflow der eAU anzupassen und umzustellen. Abläufe sind dahingehend umzustellen, dass der

Arbeitgeber im Falle der Krankmeldung eines Arbeitnehmers proaktiv tätig wird. Dies betrifft auch die Kommunikation mit der Entgeltabrechnungsstelle, soweit der Arbeitgeber die Entgeltabrechnung nicht im Unternehmen selbst erstellt.

4. Abschlussprüfungen Kurzarbeitergeld

4.1 FAQs der Bundesagentur für Arbeit zu Abschlussprüfungen Kurzarbeit

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) hat häufig gestellte Fragen zur Abschlussprüfung beim Kurzarbeitergeld gesammelt und beantwortet.

Die "FAQ: Abschlussprüfungen nach dem Ende der Kurzarbeit" wurden auf nachstehender Internetseite der BA veröffentlicht: <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/abschlusspruefung-kurzarbeit>

4.2 Hinweis zum Auslaufen der Regelungen zu Kurzarbeit anlässlich der Corona Pandemie zum 31. Dezember 2021

Bitte beachten Sie, dass die Zugangserleichterungen zum Kurzarbeitergeld zum 31. Dezember 2021 auslaufen (reduzierte Mindestanzahl für die vom Arbeitsausfall betroffenen Arbeitnehmer, Verzicht auf Abbau negativer Arbeitszeitsalden, Öffnung für Leiharbeiter). Dem Arbeitgeber werden jedoch auch weiterhin bis zum 31. Dezember 2021 die von ihm während des Bezugs von Kurzarbeitergeld allein zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung auf Antrag von der Bundesagentur für Arbeit in pauschalisierter Form erstattet. Vormals sollte der Erstattung ab dem 1. Oktober 2021 nur noch hälftig erfolgen.

4.3 Hinweis zu fehlenden Leistungsanträgen und Arbeitszeitaufzeichnungen

Fehlende Leistungsanträge führen nach Ablauf der Ausschlussfrist von 3 Monaten zu keiner Erstattung durch die BA. Das als Vorschuss gezahlte Entgelt an die Arbeitnehmer ist mangels Leistungsantrag kein KUG und unterliegt somit weder lohnsteuer- noch sozialversicherungsrechtlichen Sonderregelungen. Eine Korrekturmöglichkeit nach Ablauf der Ausschlussfrist ist nicht gegeben.

Die bevorstehenden Abschlussprüfungen sind ausreichend vorzubereiten. Erforderliche Unterlagen, wie z.B. Arbeitszeitnachweise, sowie Nachweise und Dokumentation zu betrieblichen Abläufen sind am besten schon im Vorfeld zusammenzustellen und für die Prüfung vorzuhalten.

5. Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns

Ab dem **1. Januar 2022** steigt der gesetzliche Mindestlohn nach der Dritten Verordnung zur Anpassung des Mindestlohns (MiLoV3 vom 9. November 2020) weiter an, nämlich von 9,60 € pro Stunde auf 9,82 € pro Stunde. Ab dem **1. Juli 2022** folgt dann nochmals eine Erhöhung auf 10,45 € pro Stunde.

Das bedeutet: Arbeitgeber haben die Vergütung ihrer Arbeitnehmer rechtzeitig auf Einhaltung des jeweiligen gesetzlichen Mindestlohns zu überprüfen und diese ggf. anzuheben. Zu beachten ist, dass Minijobber ab dem 1. Januar 2022 bzw. ab dem 1. Juli 2022 nur noch dann als sozialversicherungsfrei einzustufen sind, wenn ihre monatliche Arbeitszeit 45,82 Stunden bzw. ab dem 1. Juli 2022 43,06 Stunden nicht überschreitet.

Hinweis: Neben dem gesetzlichen Mindestlohn gelten etliche Branchenmindestlöhne nach speziellen branchenbezogenen Tarifregelungen, deren Anwendbarkeit der Arbeitgeber für seinen Betrieb gesondert zu prüfen hat.

Quellen:

Leiter-bAV, Forum bAV der VVB, Newsletter vom 16. August 2021, MRH Trowe Benefits & Pensions GmbH, Newsletter vom 20. Juli 2021, Rehm, Journal für das Lohnbüro 5/2021, www.arbeitsagentur.de, BDA – Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände.